

**ЗАКЛЮЧАЕТЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?
ТРУДОВОЙ КОДЕКС ВАМ ПОМОЖЕТ!**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации через коллективный договор могут решаться следующие вопросы по регулированию социально-трудовых отношений :

определяются дополнительные случаи (по сравнению с ТК РФ) принятия работодателем локальных нормативных актов с «учетом мнения» и «по согласованию» с профсоюзным органом (статьи 8 и 372):.

определяются обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников (статьи 32 и 377);

устанавливается порядок компенсации работникам всех затрат, связанных с их участием в коллективных переговорах по подготовке проекта коллективного договора (ст.39)

включаются обязательства работников и работодателя по вопросам трудового законодательства, определенные сторонами, а также с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с законодательством (ст.41)

указывается срок заключения (не более трех лет) и начало действия коллективного договора (со дня подписания сторонами либо со дня, установленного колдоговором), (ст.43);

устанавливается порядок внесения в коллективный договор изменения и дополнения (ст.44);

предусматриваются дополнительные (по сравнению с законом) формы участия работников в управлении организацией и право на получение от работодателя необходимой информации (ст.53);

определяются работники для которых не устанавливается испытание при приеме на работу (сверх лиц, определенных законом),(ст.70);

устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (например, предусматривается, что увольнение по тем или иным основаниям производится с согласия, а не с учетом мнения профсоюзного органа),(ст.82);

устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников, в соответствии с их перечнем, утвержденным Правительством РФ (ст.94);

определяется список работ в ночное время, продолжительность которых уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, а также устанавливается порядок работы в ночное время творческих работников, в соответствии с их перечнем, утвержденным Правительством РФ (ст.96);

устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101);

устанавливается второй неделей (ст.111);

выходной день при пятидневной рабочей

определяется порядок привлечения творческих работников, в соответствии с их перечнем, утвержденным Правительством РФ, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113);

определяются порядок и условия предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя (ст.116);

определяется продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117);

определяется продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119);

устанавливаются периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121);

предусматриваются случаи предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы сверх предусмотренных законом (например, проводы сына на службу в армию, отправка детей на отдых в летние лагеря и т.п.), (ст.128);

устанавливаются другие формы оплаты труда, не противоречащие трудовому законодательству. При этом необходимо учитывать ряд ограничений: доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 % от начисленной месячной суммы заработной платы; соответствующие товары должны быть подходящими для личного потребления работника и его семьи и выдаваться по разумной и справедливой стоимости; выдача заработной платы в неденежной форме может производиться только по письменному заявлению работника (ст.131);

устанавливаются размеры и порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (для внебюджетных организаций). Обычно, в коллективном договоре, на основе определения стоимости «своей» потребительской корзины индексируются тарифные ставки и оклады работников, а также выплаты, рассчитываемые из этих ставок и окладов (ст.134);

устанавливаются системы оплаты труда, в том числе размеры тарифных ставок, окладов, различного вида доплат и надбавок (ст.135)

определяется дата и место выплаты заработной платы, место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме, условия перечисления заработной платы на расчетный счет работника в банк (ст.136);

устанавливается иной период (по сравнению с законом) для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством (ст.139);

устанавливаются тарифные системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ст.143);

устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147);

устанавливаются выплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие

праздничные дни и др.), которые не могут быть ниже, установленных трудовым законодательством (ст.149);

определяются конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (закон устанавливает низший размер оплаты сверхурочных работ, однако они могут оплачиваться и в более вы соком размере, что следует зафиксировать в коллективном договоре), (ст.152);

устанавливаются размеры оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день (ст.153);

устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154);

предусматривается возможность сохранения заработной платы работникам на период освоения нового производства (продукции), (ст.158);

определяется порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам внебюджетных организаций (ст.168);

устанавливаются размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст.168.1);

определяются порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность (ст.169);

устанавливаются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (ст.173);

устанавливаются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профобразования (ст.174);

устанавливаются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения (ст.176);

предусматриваются другие случаи (по сравнению с законом) выплаты выходных пособий при расторжении трудового договора, а также устанавливаются их повышенные размеры (ст.178);

определяются категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае увольнения их по сокращению численности или штата (например, работники, которым до выхода на пенсию по старости осталось два года и др.), (ст.179);

предусматриваются мероприятия и необходимые меры при возникновении возможности массовых увольнений (например, проведение реструктуризации производства, которая позволит сохранить кадровый потенциал, становление порядка организации профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока их увольнения, предоставляемые льготы и компенсации высвобождаемым работникам др.), (ст.180);

определяются правила поведения работников организации и мероприятия по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда (ст.189);

устанавливаются дополнительные (по сравнению с законом) виды поощрения работников за труд (например, направление благодарственного письма семье работника, выдача денежного пособия к отпуску, присвоение почётного звания «Заслуженный работник организации» и др.),(ст.191);

определяются порядок и условия подготовки работников (профессиональное образование, профессиональное обучение, дополнительное профобразование), предоставляются гарантии работникам, проходящим эту подготовку, а также гарантии работникам при направлении их на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196);

устанавливаются повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.219);

устанавливается повышенный размер денежной компенсации (по сравнению с законом), выплачиваемой работнику за нарушение сроков выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и др.(ст.236);

устанавливается ежегодная продолжительность (до 14 календарных дней) дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери с ребёнком до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери (ст.263);

устанавливаются пониженные нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет, поступивших на работу после окончания общего образования или среднего профобразования, а также прошедших профобучение на производстве (ст.270);

определяются особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет (например, указывается, что с целью усиления социальной защищённости молодых работников в организации создаётся общественный совет (комиссия) по работе с молодёжью; ежегодно котируются рабочие места для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения профобразования и др.), (ст.272);

устанавливаются гарантии и компенсации работающим по совместительству (кроме лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, которым гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы), (ст.287);

устанавливаются выплаты выходного пособия работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (ст.292) ;

устанавливается размер и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы (ст.302);

устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации (по сравнению с законом) лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (ст.313);

для работников федеральных госорганов, государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных госучреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предусматривается оплата за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медзаключения (ст.323);

устанавливаются размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников внебюджетных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст.325);

устанавливаются размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, работникам внебюджетных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям (ст.326);

устанавливаются особенности режима рабочего времени спортсменов, тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности их оплаты труда (ст.348.1);

устанавливается продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста 18 лет (ст.348.8);

определяются условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в профсоюзных мероприятиях для членов выборных профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы (ст.374);

предусматривается, что освобождённые профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации в соответствии с коллективным договором (ст.375);

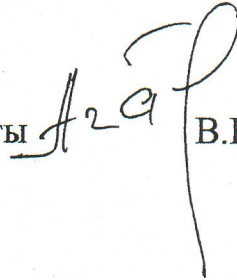
предусматриваются : улучшающие (по сравнению с законом) условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профорганизации, а также предоставление ему здания, сооружения, помещения, базы отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимые для организации отдыха и ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы; отчисление первичной профорганизации денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу; определяется порядок перечисления на счёт профсоюзной организации профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников-членов и не

членов профсоюза (при наличии их письменных заявлений);
устанавливается оплата труда руководителя выборного органа первичной
профорганизации (за счёт средств работодателя), (ст.377);

предусматриваются компенсационные выплаты работникам,
участвующим в забастовке и более льготный порядок (по сравнению с законом)
выплат работникам, не участвующим в забастовке и находящимся не по их вине в
простое(ст.414)

Главный правовой инспектор труда-

заведующий отделом правовой работы



В.Б.Агаронов